

EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE ÇOKBOYUTLU İŞ ETİĞİ VE ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK

Prof.Dr.Cevat CELEP
Yrd.Doç.Dr.Şöheyda DOYURAN
Arş.Gör.Ufuk SARİDEDE
Arş.Gör.Tuğba DEĞİRMENCİ

T.C. Kocaeli Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü

celep@kou.edu.tr, sdooyuran@postamatik.com,usdede@kou.edu.tr, tdegirmenci@kou.edu.tr

Özet

Günümüzün artan rekabet koşullarında, örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri için, gerek örgütsel güveni sağlamalarında gerekse yüksek bir iş yaşamı kalitesi sunmalarında iş etiğini benimsemeleri ve uygulamaları daha önemli hale gelmiştir. Örgütlerin rekabet talepleri artık daha global, daha öğrenme yönelimli, daha çok takım halinde çalışmaya dönük ve daha üreticidir. Bu talepler de, örgütün başarısı için yüksek düzeyde bağlılık duyan işgörenleri gerektirir.

Bir toplumun ilerleyebilmesi için eğitim ve bilimin önemi tartışma götürmemektedir. Eğitim ve bilimin dejenere olması ve yozlaşması ise toplumu hiç şüphesiz geriye götürecektir. Bu nedenle eğitim örgütlerinde iş etiği anlayışının üzerinde durulması, varlıklarını sürdürebilmeleri ve verimliliklerini arttırmaları açısından önem taşımaktadır. Eğitim örgütlerinin etkili verimliliğe sahip olmaları ise, öğretmenlerin okulun amaç ve değerlerini, mesleklerini benimsemelerine bağlıdır

Bu çalışmanın amacı, eğitim örgütlerindeki iş etiği anlayışını, öğretmenlerin mesleki, okul, meslektaş ve işe adanmışlık (bağlılık) düzeyini öğretmen görüşlerine bağlı olarak değerlendirmektir. Bu çalışma, okullarımızdaki iş etiği anlayışının ve örgütsel adanmışlık özelliklerinin belirlenmesinde önemli yer tutacaktır.

Anahtar Kelimeler:Örgütsel adanmışlık, İş etiği, Mesleğe adanma, Çalışma Grubuna Adanma, Okula adanma, Mesleki sorumluluk.

Abstract

In today's competing world its essential for organizations to assimilate work ethic in both providing organizational safety and presenting high quality working conditions. In addition, organizations' competition demands are now more global, more learning focused, more team based and more productive. These demands require employees with high commitment to the success of an organization.

The fact that education and science are crucial for societies' development can not be disputed. Educational and Scientific degeneration prevent societies from developing. Therefore, it's important to focus on work ethic in educational organizations in terms of providing their continuity and increasing their productivity. Productivity of educational organizations is related to teachers' assimilation of their schools' objectives and values.

The aim of this study is to evaluate the understanding of work ethic and teachers' level of commitment to their professions, schools and colleagues in relation to teachers' opinions. The findings of this study will serve to define the understanding of work ethic and features of organizational commitment.

Key Words: Organizational Commitment, Work Ethic, Job Commitment, Commitment to Work Team, School Commitment, Job Responsibility,

Problem

Etik, insan davranışında neyin doğru, neyin yanlış olduğuyla ve davranışın kontrolüyle ilişkilidir. Etik, insanın ve insan davranışlarının iyi, kötü, doğru ya da yanlış olduğuna karar vermenin neye göre algılandığı ile ilgili sorulara yanıt arar, ahlaki karar ve yargılarda kişisel ilginin veya diğer insanların ilgilerinin ne derecede etkili olduğunu araştırır (Thiroux, 1998).

Etik, bir ahlaki eylem kuramıdır ama bunu öncelikle bilgi adına değil, eylem adına gerçekleştirir. Bu nedenle etik salt kuram oluşturma amacıyla geliştirilmiş bir kuram; entellektüel bir doyuma hizmet eden zihinsel bir çalışma değil en başta düşünce ve eylem ilişkisidir (Pieper, 1999).

Etik bir yaşam her insanın varoluşsal bir zorunluluğudur. Tüm dinler, felsefi öğretiler hatta siyasal ideolojiler insanlar için iyi, güzel ve doğru ilkeler doğrultusunda düşünmeyi ve yaşamayı öngörürler. Her yaptığımız işte, her kararımızda, insanlarla olan ilişkilerimizde, etik değer sorunları söz konusudur. Bu temelde insanlar, yaşamlarının tüm boyutlarında iyi, güzel ve doğru kavramların biçimlendirdiği bir kişilik doğrultusunda davranmak durumundadır. Bu anlamda etik değerlerle örülmüş bir kişiliğe tam olarak sahip olmayan bireyler bulundukları örgüt ortamında çeşitli yasal sınırlamalara rağmen etik dışı davranabilmektedirler (McCurdy ve David, 1998).

Etiğin tüm toplumsal hayatta olduğu gibi iş hayatında da önemli bir yeri olduğu söylenebilir. İş etiği kavramı Milton Friedman ile Keith Davis'in tartışmaları ile güncellik kazanmıştır. Davis, iş dünyasının sadece kârlılığı değil, aynı zamanda sorumluluğu da kucaklaması gerektiği konusunda ısrar ederken, Friedman etiğin iş dünyasının yetki alanı olmadığını savunmaktadır. Friedman, iş dünyasının tek meşru rolünün, paydaşların çıkarını korumak olduğunu savunur ve kendi çıkarları için etik düşüncelere dayanmanın onun gerçek amacını saptırdığını öne sürer. Öte taraftan Friedman, bütün örgütlerin yasaya uymaları gerektiği konusunda ısrar etmektedir. Ayrıca Friedman'a göre etik ilkeler kanunlaştırıldı/yazılı hale getirildiğinde, evrensel olarak uyulması gereken oyunun kuralları halini alır (Walle, 1995:262-263).

Bir yönetim disiplini olarak gelişmekte olan iş etiği, ortaya çıkışını ve gelişimini 1960'lardaki toplumsal sorumluluk hareketine borçludur. Bu hareket örgütlerin gerek dünyanın ekonomik kaynaklarını kullanmalarını gerekse örgüt liderlerinin ve yöneticilerinin aldıkları kararlarla örgütteki işgörenlerin ve toplumun refahını ve toplumsal ahlakını etkilediği anlayışına dayalıdır. Örgütlerde kârın tek performans göstergesi olduğu geleneksel anlayış değişime uğramaktadır. Bugün paydaşlar adı verilen toplumun, işgörenlerin, müşterilerin, tedarikçilerin ve hissedarların memnuniyetinin örgüt performansında esas olduğu modellere tanık olmaktadır. İş hayatı gittikçe karmaşık, dirik ve çok yoğun rekabetin yaşandığı bir hal almaktadır. Bu ortamda örgütlerin doğru şeyler yapmaları ve bu süreçte hem kendilerine, hem de diğerlerine zarar vermemek gibi bir sorumluluğa sahip olmaları, etik yönetimine gereksinimi ortaya çıkarmıştır (Uzkesici, 2003).

Etik bir örgüt yaratmak istiyorsak, öncelikle etik davranışlar gösteren bireylerin bulunduğu bir örgüt gerekmektedir. Bu nedenle bireylerin etik sorumluluklarını yerine getirmeleri ve sorumluluklarını yerine getirirken, örgütün etik havasını dikkate almaları gerekmektedir (McCurdy ve David, 1998). Örgütlerin, toplum içinde meydana gelecek değişmelere uyum sağlaması ve toplumsal sorumluluk bilinciyle etkinlikte bulunması uzun vadeli çıkarları bakımından kendisine sorunsuz ve uzun bir yaşam sağlayacaktır. Örgütsel düzeyde yaşanan çıkar çatışması, kişisel – örgütsel, kişisel – toplumsal, örgütsel – toplumsal düzeyde ortaya çıkabilir (Şimşek, 1999).

Birinci şekildeki çatışma, bireysel etik değerler ile örgüt ve örgüt içindeki diğer kişilerin etik değerleri arasındaki farklılıktan ortaya çıkar. Örgütlerde oluşan etik programlar yardımıyla, bireysel değerler ile örgütsel değerlerin yakınlaşması sağlanır. Böylece motivasyon ve performans sağlanır. Bireyler arası

karşılıklı güveni oluşturmaya çalışan etik değerler, toplam kalite yönetimine ve stratejik planların uygulanmasına yardımcı olurlar (Şimşek, 1999).

Eğitimde Etik: Önümüzdeki yıllarda eğitim alanında meydana gelecek değişiklikler, modern okulun, kitapların basılmasıyla ortaya çıkışından bu yana görülen değişikliklerden daha büyük olacaktır. Bilginin gerçek sermaye ve zenginlik yaratan başlıca kaynak haline gelmekte olduğu bir ekonomi, eğitim performansı ve eğitim sorumluluğu açısından okullara yeni ve zorlu talepler yöneltilmektedir. Okulların değişen bu toplumsal ekonomik şartlarda başarılı olması programlarda, eğitim anlayışında, teknolojiye yenileşmeyi gerektirdiği gibi daha etik bir örgüt ortamını da gerektirmektedir (Drucker, 1998).

Calabrese'a göre okul yöneticisinin eylemleri, demokratik bir toplumun değerleri ile bütünleşmeli ve evrensel etik ilkeler tarafından yönlendirilmelidir. Etik ilkeler, toplumun bütün üyelerine saygılı olmayı, farklı kültürlerle ve düşüncelere karşı hoşgörüyü, kişilerin eşitliğinin kabul edilmesini ve kaynakların adil olarak dağıtılmasını içerir (Akt: Pehlivan, 2001).

Eğitim yönetimi alanındaki çalışmalarda etik konu ve ikilemlerin göz ardı edilmiş ve üzerinde fazla durulmamış olması Foster tarafından eleştirilmiştir. Okul kültürü ve yaşamında istenilmeyen özelliklerin dönüşümünde etik ve eleştirel uygulamaların kullanılması gerektirmektedir. Bu istenilmeyen özellikler ırk, sınıf ayrımı, cinsiyet sorunları, bireylerin dinsel seçimlerine ve yöresel farklılıklarına önyargılı bakışlar olabilir (Grace ve Gerald, 2000).

Okul yöneticileri etik ikilemleri günlük olarak yaşamaktadırlar. Okul yöneticileri topluma, işgörenlere ve öğrencilere karşı ahlaki yükümlülüklerle sahip olmak durumundadırlar. Çoğunlukla neyin doğru, neyin yanlış veya ne yapılması gerekir, hangi görüş açısı ahlaki olarak uygundur sorularına kesin yanıt vermekte güçlük çekmektedirler (Greenfield, 1991).

Çok az sayıda okul yöneticisi bu tür çatışmalarla başa çıkabilecek yeterlikte eğitim almışlardır. Liderler gibi okul müdürlerinin de otoriteyi etik bir şekilde uygulamak gibi özel bir sorumlulukları vardır. Okul müdürlerinin otoritelerinin büyük bir bölümü ahlakidir (Greenfield, 1991). Öğretmenler, görüşlerinin yöneticileri tarafından desteklediğini ve alınan kararlarda kendi değerlerinin yansıtıldığı konusunda ikna edilmiş olmalıdırlar. Baskı yoluyla bürokratik otorite sağlamak nadiren olumlu ve kalıcı etki yaratacaktır (Lashway, 1996).

Örgütsel Adanmışlık: Eğitim örgütünün toplumdaki etkisi ve topluma yön verme derecesi, öncelikle toplumsal beklentilere yönelik olarak sağlıklı işlemesine bağlıdır. Bir örgütün etkililik derecesi, örgüt amacının toplumsal gereksinimlere yönelik olması, etkili örgütsel yapı, yeterli kaynak ve nitelikli işgücü ile sağlıklı çalışma koşullarını gerektirir. Örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için en önemli ögesi insandır. İnsan girdisi, eğitim örgütlerinde daha da önem kazanmaktadır. Çünkü diğer örgütlerde sistemin girdi-işlem-çıktı döngüsünün her hangi bir aşamasında insan ögesi yer alır. Hatta bu bazen otomasyona dayalı örgütlerde yok denecek kadar azdır. Oysa ki eğitim örgütlerinin girdi-işlem-çıktı döngüsünün her aşamasında insan ögesi söz konusudur. Girdisi öğrenci, işleyeni öğretmen, çıktısı nitelikli iş gücüdür. Ayrıca öğrenciye kazandırılan

da davranış değişikliğidir. Öyle ise eğitim örgütlerinde en önemli öğe insan ve ürün olarak davranıştır (Celep, 2000).

Öğrencilerde eğitim kurumunun amacına yönelik davranış değişikliği oluşturma, öncelikle öğrenciyi bu davranış değişikliğine istekli kılacak uygun ortamı yaratma ve öngörülen bilgi ve beceriyi öğrencilere kazandırma gereğini ortaya koymaktadır. Bu aşamada, bu görevi gerçekleştirmekle yükümlü olan öğretmenlerin gerekli yeterliğe sahip olması ve bu etkinlikleri yapmaya güdüleyen koşulların varlığı önem kazanmaktadır (Celep, 2000).

Çalışma ortamının özelliklerine bağlı olarak öğretmenlerin sahip oldukları çalışma ortamı duygusu, onların çalışma biçimlerini etkileyebilmektedir. Öğretmenlerin çalışma ortamı duygularının dayanaklarını oluşturan etmenlerden birisi, öğretmenlerin çalışma ortamındaki nesnelere (meslek, iş, iş takımı, öğrenci, okul) karşı olan ilgi ve tutumlarıdır. Bu anlamda, öğretmenlerin bu nesnelere verdiği önem ve bunlarla ilişkisinin niteliğine göre bir etkinlik göstermesi söz konusudur. İşgörenin çalışma ortamındaki nesnelere karşı ilgisini belirten kavramlardan birisi de örgütsel adanmışlıktır. Örgütsel adanmışlık, işgörenin çalıştığı örgütün amaç ve değerlerini benimsemesini, gerçekleştirilmesi için beklenilenin ötesinde çaba göstermesini ve örgütte kalmayı sürdürme eğilimi oluşturmaktadır (Mowday, Steers ve Porter, 1979; Morrow, 1993; Celep, 2000).

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyi, okuldaki öğretmenler arası etkileşime, öğretmen-öğrenci iletişimine, işlerin niteliğine ve öğretmenlerin mesleklerini algılama derecelerine bağlı görünmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin adanmışlıklarının nasıl sağlanacağı önemli bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir. Düşük adanmışlık düzeyi, öğretmenlerin düşük iş başarısı göstermesine ya da okuldan ayrılmasına neden olabildiği gibi, okul verimliliğini etkileyebilen sorunlar arasında da yer almaktadır. Düşük adanmışlık gösteren öğretmenler, çalışma ortamında engelleyici davranış gösterdiği gibi, okulun öğretim amacından sapmasına da neden olabilmektedir. Öğretmenin, sınıf ortamında, öğrenciyi okul amacı dışında davranış geliştirmeye yöneltmesi ve bu doğrultuda çaba göstermesi söz konusu olabilir. Bu tür olumsuz davranışları zamanında kontrol etmek veya farkına varmak olanaklı olmayabilir. Çünkü bu, eğitimde ürünü nesnel olarak değerlendirmenin güçlüğünden kaynaklanmaktadır. Öğrencideki davranış değişikliğinin sonuçları, ancak uzun yıllar sonra gerçek anlamda anlaşılabilir. Eğitim süreci uzun zamana yayıldığından, öğretmenin olumsuz tutum ve davranışlarından kaynaklanan öğrencideki davranışsal ürünleri anında tam olarak gözlemek olası değildir (Celep, 2000).

Eğitim örgütlerinde, öğretmenlerin iş başarısını nesnel olarak değerlendirmenin güçlüğünün yanısıra, eğitimin çıktısı olan öğrencideki davranış değişikliğini değerlendirmek ve öğrencinin okulun amacına uygun bilgi ve beceriyi kazanıp kazanmadığını saptamak kolay olamamaktadır. Diğer taraftan, öğretim etkinliği ağırlıklı olarak öğretmen-öğrenci etkileşimine dayalı olarak sınıf ortamında gerçekleşmektedir. Bu bağlamda, öğretmenin etkinliğinin eğitim kurumunun amacına yönelik olup olmadığını kontrol edebilmek de güç görünmektedir. Bu nedenle, öğretim etkinliğinin kurum amacına yönelik olarak etkin bir biçimde gerçekleştirilmesinde, öğretmene büyük yükümlülük düşmektedir. Öğretmenin sınıf ortamındaki etkinliğini kontrol edebilme ve öğrencideki davranış değişikliğinin kurum amacına yönelikliğini saptama güçlüğünden

dolayı, öncelikle öğretmenin öğretme sürecinde kendisine kaynak olarak aldığı amaç ve değerler önem taşımaktadır (Celep, 2000).

Eğitimin amaçları kadar, bu amaçlara ulaşmada izlenecek yöntemlerin belirlenmesi de etik tartışmaları gerekli kılmaktadır. Okullar öğrencilerin mutlu sağlıklı ve özgür biçimde yaşayarak kendilerini gerçekleştirdiği ortamlar olmalıdır (Pehlivan, 2002). Bu da okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin okulların ve eğitimin amaçlarını gerçekleştirebilecek yeterliklere sahip olmalarını ve iş etiği ilkelerini benimsemelerine bağlıdır. Bu bağlamda yapısı gereği bir örgüt olarak ürünü değerlendirme gücü, sistem olarak her aşamada insan odaklı örgüt oluşu, toplumun her kesmini doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemesi ve bunlardan etkilenmesi, üretim sürecinde yer alan öğretmenin büyük ölçüde vicdanı ile baş başa kalması, eğitilenin eğitenin bilgi ve beceri açısından kontrol etmede yetersiz olması, iş eğitimde iş etiği ve çok boyutlu adanmışlığın önemini artırmaktadır. Bir öğretmenin iş etiğine uymayan ve mesleki sorumluluğu ile çatışan davranışlar göstermesi, kurumu içi paydaşlara odaklanma yerinme kurum dışı paydaşlara odaklanmanın eğitimin amaçlarını, ve hatta ülkenin geleceğini tehlikeye sokması söz konusu olabilir. Eğer bir öğretmen ya da öğretmen adayı eğitimin amaçları ve ülkenin temel değerleri ile çatışan değerleri öğrencilere öğretmek için öğretmen olmak istiyorsa, iktidarlar, kendine seçmen yetiştirme amacı doğrultusunda eğitimin amaç ve yapısını etkileyecek kararlar alıyorsa, o ülkede çokboyutlu iş etiği ve çokboyutlu örgütsel adanmışlık çok daha fazla önem kazanmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı, eğitim örgütlerindeki iş etiği anlayışını, öğretmenlerin mesleki, okul, çalışma grubu ve işe adanmışlık (bağlılık) düzeyini öğretmen görüşlerine bağlı olarak değerlendirmektir. Bu çalışma, okullarımızdaki iş etiği anlayışının ve örgütsel adanmışlık özelliklerinin belirlenmesinde önemli yer tutacaktır.

Bu amacı gerçekleştirmek için araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt bulunmaya çalışılmıştır.

- 1.Öğretmenler çokboyutlu iş etiğinin boyutlarında belirtilen özellikleri ne derecede taşımaktadırlar?
- 2.Öğretmenlerin çokboyutlu örgütsel adanmışlık düzeyleri ne derecededir?
- 3.Öğretmenlerin yaş, eğitim düzeyi, okulda geçen hizmet süresi ve öğretmenlik mesleğinde geçen hizmet süreleri, çokboyutlu örgütsel adanmışlık ve çokboyutlu iş etiğini ne derecede etkilemektedir?

Araştırmanın Önemi

Eğitim örgütlerinin meydana getirdiği ürün, davranış değişikliği ve yeni davranış oluşturmaktır. Davranış değişikliğinin ve yeni davranışın özünde istendik olma yatmaktadır. Yani, bireyin öncelikle davranış değiştirme ve yeni davranış gösterme isteğinde olması, etkili öğrenmenin ön koşuludur. Bu bağlamda, bireyde istendik davranışı sağlayabilme, öğreticinin öncelikle öğretme görevini dışsal koşullardan çok, içsel güdülenmeye dayalı olarak yapmasını gerektirir. Diğer bir anlatımla, öğretmenlik mesleği, öğretmenin görevini yaparken istekli ve şevkli olmasını gerektirir.Bu bağlamda, öğretmenin öğretme işinden psikolojik doyum elde edebileceği ve görevini zevkle yapabileceği bir ortamın oluşturulması gerekli görülmektedir. İşte bu aşamada, örgütsel adanmışlık derecesi söz konusu olmaktadır.

Okullar, sevgi, saygı, hoşgörü, demokrasi, insan hakları gibi kavramları kazandıran ve bunlara ilişkin tutumları geliştiren kurumlar olmaları, öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş etiği ilkelerini benimsemiş olmalarını beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda gerek bireysel, gerekse kurumsal temelde iş etiğinin benimsenmesi, günümüzde eğitim örgütlerinde yaşanan bir çok sorunun çözümlenmesi yönünde çok önemli bir temelin oluşturulmasına katkı sağlayacaktır.

Yöntem

Araştırma Modeli

Araştırma tarama modelindedir. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık tutumlarının okula adanma, çalışma grubuna adanma, öğretim işlerine adanma ve öğretmenlik mesleğine adanma boyutlarında saptanması için, öğretmenlere anket uygulanmıştır. Ayrıca, örgütsel adanmışlığın belli değişkenlere göre değişip değişmediğini belirlemek için ilişki taraması yapılmıştır. Öğretmenlerin iş etiği özelliklerinin etik, boş zaman, çok çalışma, işe odaklanma, zamanı kullanma boyutlarında saptanması için öğretmenlere anket uygulanmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini Kocaeli İli merkez ilçedeki ilk ve ortaöğretim okulları oluşturmaktadır. Örneklem olarak coğrafi bölge dikkate alınarak her bölgeden bir ilköğretim bir de ortaöğretim okulu örnekleme alınmıştır. Araştırmada 24 ilköğretim okulu ve 4 ortaöğretim okulundaki öğretmenlere 800 anket uygulanmış olup, 600 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Veriler ve Toplanması

Araştırmanın kuramsal yapısını oluşturmak üzere ilgili alanyazın incelenmiştir. Veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır.

Ölçek Geliştirme

Araştırmada iki temel ölçek kullanılmıştır. Bunlar, Çokboyutlu Örgütsel Adanmışlık Ölçeği ile Çokboyutlu İş Etiği Ölçeği'dir.

Çokboyutlu Örgütsel Adanmışlık Ölçeği: Araştırmada kullanılan Çokboyutlu Örgütsel Adanmışlık Ölçeği, Celep (2000) tarafından geliştirilmiş olan 4 boyutlu 28 maddelik Öğretmenlerin Örgütsel adanmışlık ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeğin faktör analizi sonucunda 7 madde elenerek yine 4 boyuttan oluşan 22 maddelik çok boyutlu örgütsel adanmışlık ölçeği geliştirilmiştir. Elenen maddeler, okula adanma boyutundan *“Okul için benden normal olarak beklenilenden fazla çaba göstermekteyim”*, *“Alanımla ilgili ders olmasa da bu okulda kalmak için başka derse girmeyi kabul edebilirim.”*, *“Okul yönetiminin öğretmenlere ilişkin uygulamasını onaylamıyorum.”*, *Bu okuldaki insanlararası ilişkiyi onaylamıyorum”* maddeleri; işe adanma boyutunda *“Günlük olarak planlanan derslerimi yetiştiremediğim zaman ek ders yapma fırsatı aramaktayım.”* maddesi; çalışma grubuna adanma boyutundan *“Bu okuldaki öğretmen arkadaşlarımdan başkalarına gururla bahsederim.”* maddesi elenmiştir.

Okula adanma ölçülmek istenen şeyi % 29,19, mesleğe adanma % 12,14, işe adanma % 7,23, çalışma grubuna adanma % 5,23 toplamda % 53,89 açıklamaktadır. Öğretmenlerin Çokboyutlu Adanmışlık

Ölçeğinin güvenirlik analizi sonucunda Coranbach Alfa katsayıları; okula adanma ,84, mesleğe adanma ,81 işe adanma ,76, çalışma grubu adanma ,71, öğretmenlerin çokboyutlu örgütsel adanmışlık ölçeği için ,88 bulunmuştur.

Çokboyutlu İş Etiği Ölçeği: Araştırmada kullanılan, Çokboyutlu İş Etiği Profili Ölçeği “*Multidimensional Work Ethic Profile (MWEPP)*” Miller, Woehr ve Hudspeth, (2002) tarafından geliştirilmiş olan 7 boyutlu 53 maddelik ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeğin faktör analizi sonucunda 29 madde elenerek 4 boyuttan oluşan 24 maddelik çok boyutlu iş etiği ölçeği geliştirilmiştir.

Çokboyutlu iş etiği ölçeğinin güvenirlik analizi sonucunda Coranbach Alfa katsayıları; etik ,82, işe odaklanma ,73, çok çalışma ,82, boş zaman ,70, zamanı kullanma ,74’dir.

Çokboyutlu iş etiği ölçeğinin faktör analizi sonucunda, ölçülmek istenen durumun etik boyutu % 25,43, çok çalışma % 10,85, işe odaklanma % 6,17, boş zaman % 5,53, zamanı kullanma % 4,25 açıklamaktadır.

BULGULAR VE YORUM

Araştırma sonucunda elde edilen veriler, kişisel bilgiler, öğretmenlerin çokboyutlu iş etiğine ilişkin görüşleri, öğretmenlerin çokboyutlu örgütsel adanmışlık ve iş etiğine ilişkin görüşleri iş etiği ve çokboyutlu adanmışlığı etkileyen bağımsız değişkenler alt başlıkları biçiminde özetlenmiştir.

Kişisel Bilgiler

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %70’i ilköğretim okullarında, % 30’u ortaöğretim okullarında görev yapmaktadır. Araştırmaya katılanların % 51’i bayan, %49’u ise erkek öğretmendir. Ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin çoğu (%45) 20-30 yaş arasındaki genç öğretmenlerdir. Bunları sıra ile (%35) 31-40 yaş gurubu, (%17) 41-50 yaş grubu ve son olarak da (%3) 51 yaş ve üstü grubu izlemektedir. Öğretmenlerin eğitim düzeyine bakıldığında ise %79 ile fakülte mezunu öğretmenlerin çoğunlukta olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin kıdemine bakıldığında 1-5 yıl çalışanlar (%40) birinci sırayı alırken; 6-10 yıldır çalışanlar ise %30 ile ikinci sıradadır. Diğer kıdem gruplarının yüzdesinin oldukça düşük olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin bulundukları okulda geçen hizmet sürelerine bakıldığında ise birinci sırada 1-5 yıl çalışanlar (%51), ikinci sırada 1 yıldan az çalışanlar (%30), üçüncü sırada ise 6-10 yıl çalışanlar (%12) bulunmaktadır. Okulda geçen hizmet süresi açısından diğer grupların yüzdelerinin oldukça düşük olduğu görülmektedir. Özetlemek gerekirse araştırmaya katılanların çoğu bayan genç ve düşük kıdeme sahip fakülte mezunu öğretmenlerdir.

Öğretmenlerin Çokboyutlu Örgütsel Adanmışlık ve İş Etiğine İlişkin Görüşleri

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çokboyutlu örgütsel adanmışlığa ilişkin görüşleri boyutlara göre aşağıda özetlenmiştir.

Okula Adanma: Öğretmenlerin okula adanma konusundaki 5 soruya verdikleri yanıtlar incelediğinde, öğretmenlerin yarsından fazlasının çalıştığı okuldan gurur duyduğu, okulun kendisinde çalışma şevki uyandırdığı, okulun geleceğinin kendisini gerçekten ilgilendirdiği görüşünü taşımaktadır. Ancak bu

öğretmenlerden % 33,5'i okulu çalışabileceği en iyi okullar arasında görmediğini ya da bunun çok az derecesinde değerlendirdiğini, % 26,3'ü bulunduğu okulda çalışmaktan ya hiç hoşlanmadığı ya da çok az hoşlandığını belirtmektedir. Bu durumda, öğretmenlerin önemli bir bölümünün okulda görev yapmaktan gurur duyduğu ve okulun kendilerinde çalışma isteği yarattığını belirtmelerine karşın, fırsat bulduklarında da başka okula gitme niyetinde oldukları söylenebilir. Bunun nedeninin belki de ekonomik ve çalışma koşulları açısından daha iyi okula gitme gerekçesinin yattığı ileri sürülebilir.

Mesleğe Adanma: Öğretmenlerin mesleki adanmışlıkları onların iş başarılarında önemli ölçüde rol oynamaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki adanmışlıklarının yüksek düzeyde olduğu ileri sürülebilir. Çünkü, öğretmenlerin yarısından fazlası öğretmenlik mesleğini seçme kararını olumlu bir karar olarak değerlendirdiği, öğretmenlik mesleğinin mesleki değerlerini diğer mesleklerin değerlerinden daha üstün olarak gördüğü, öğretmen olmaktan gurur duyduğu, çalışma yaşantısında ideal bir meslek olarak gördüğü, ekonomik açıdan gereksinme duymasa da bu meslekte çalışmaya devam etme eğilimde olduğu anlaşılmaktadır.

İşe Adanma: Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş adanma dereceleri, mesleğe adanma derecelerine paralel bir gelişme göstermektedir. Öğretmenler, öğrencilere ders dışında zaman ayırdıklarını, öğrencilerin aile yaşantıları hakkında bilgi edinmeye çalıştıklarını, işleri için çok çaba gösterdiklerini, ders yapmaktan zevk aldıklarını belirtmektedir.

Çalışma Grubuna Adanma: Öğretmenlerin birlikte çalıştığı meslektaşları ile olan ilişkilerinin niteliği, öğretmenin iş başarısında önemli derecede rol oynayabilmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışma grubu ile ilişkilerinin kuvvetli olduğu söylenemez. Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu ders aralarında diğer öğretmenlerle birlikte olmaktan hoşlandığı, okul dışındada ilişkilerini sürdürdüğünü belirtmesine karşın, birbirlerinin ailevi özgeçmiş hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları, yaşantılarındaki en iyi arkadaşların o okuldaki öğretmenler olmadığı, yeterli ölçüde kendilerini okuldaki öğretmenlerin iyi arkadaşı olarak görmediği görüşünü paylaşmaktadır.

Öğretmenlerin Çokboyutlu İş Etiğine İlişkin Görüşleri

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoklu iş etiğine ilişkin görüşleri iş etiği boyutları açısından aşağıda özetlenmiştir.

Etik: Araştırmaya katılan öğretmenlerin çokboyutlu iş etiğinin etik boyutu ile ilgili 8 soruya verdikleri yanıtlar incelendiğinde genelde etik değerlerinin yüksek olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin hemen hemen tamamına yakını işte boşa zaman harcamamanın önemli olduğunu, iş gününü çalışarak geçirmekten mutluluk duyduklarını, insanların her zaman davranışlarının sorumluluğunu üstlenmesi gerektiğine inandıklarını, görevini gereğini yerine getirdiklerinde kendilerini başarılı hissettiklerini, verimli

bir iş günü geçirmenin kendileri için doyum verici olduğunu, kendine güvenin başarı anahtarı olduğunu, insanın her zaman doğru ve adil olanı yapması gerektiğine inandıklarını görüşünü paylaşmaktadırlar.

Çok Çalışma: Araştırmaya katılan öğretmenlerin çok çalışmaya ilişkin değerleri, etik değerlerle örtüşen bir nitelik göstermektedir. Öğretmenlerin yarsısından fazlası; çok çalışan için hiçbir şeyin olanaksız olmadığını, amaçlarını gerçekleştirmenin, başarı elde etmenin ve iyi bir yaşantı sağlama yolunun çok çalışmak olduğu görüşünü benimsemektedir.

İşe Odaklanma: Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerine adanma davranışları arasında bir benzerlik bulunmaktadır. Öğretmenlerin ekonomik açıdan gereksinme duymasa ya da emekliliği gelmiş olsa da çalışmaya devam etmek istediğini, işsiz yaşantının sıkıntı verici olabileceğine ve de çalışmaktan dolayı mutlu olduğu, inancını taşımaktadır.

Boş Zaman: Araştırmaya katılan öğretmenlerin boş zamanı kullanma konusunda sahip olduğu değerler, işe odaklanma ve çok çalışmayı destekler niteliktedir. Öğretmenlerin önemli bir bölümü daha çok boş zaman yaratan bir işi tercih etmediği gibi bu tür işlerin kendileri için önemli olmadığını, boş zamanın yaşamın anlamlılığı için gerekli olmadığını, boş zamana sahip olmalarının kendilerini iyi hissetmelerini sağlamayacağı görüşünde birleşmektedirler. Diğer taraftan işlerinin çok zaman aldığını, dinlenmeye çok az zaman bıraktığını da belirtmektedirler.

Zamanı Kullanma: Öğretmenlerin görevlerini gerçekleştirme sürecinde zamanlarını boş geçirmemeye önem verdikleri gözlenmiştir. Öğretmenlerin yarsısından fazlası, işinde zaman kaybetmemek için öğretim etkinliklerini planlamaya önem verdiği, zamanın verimli kullanma konusunda çaba gösterdiklerini belirtmektedirler

İş Etiği ve Çokboyutlu Adanmışlığı Etkileyen Bağımsız Değişkenler

Araştırmada çokboyutlu iş etiği ile çokboyutlu örgütsel adanmışlığı etkileyen bağımsız değişkenlerin olup olmadığını belirlemek amacıyla varyans analizi yapılmıştır.

Araştırmada;

- Çokboyutlu iş etiği ile çokboyutlu örgütsel adanmışlığın kendi boyutları arasında,
- Her iki ölçeğin boyutlarının birbirleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı ve
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş, eğitim düzeyi, öğretmenlik mesleğinde geçen hizmet süresi, okulda geçen hizmet süresi gibi kişisel özelliklerinin çokboyutlu iş etiği ve örgütsel adanmışlıklarına etkisini ölçmek için Regresyon analizi ve t Testi yapılmıştır.

Çalışma Grubuna Adanma

Araştırmada öğretmenlerin çalışma grubuna adanmışlıkları ile işe odaklanma arasında pozitif orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buna rağmen, öğretmenlerin çalışma grubuna adanmışlıkları ile boş zaman ve etik değerleri arasında negatif orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur.

Öğretmenlerin çalışma grubu ile olan ilişkilerinin yapısı her zaman örgütün formal amaçları ile örtüşmeyebilir. Bu görüş dikkate alındığında, öğretmenlerin çalışma grubuna adanmaları ile etik değerleri arasında teres orantılı bir ilişkinin çıkmış olmasının doğal bir sonuç olduğu ileri sürülebilir. Araştırmada öğretmenlerin çalışma grubuna adanmışlıkları ile okulda geçen hizmet süreleri arasında pozitif anlamlı ilişkinin bulunması, öğretmenlerin okulda geçen hizmet sürelerinin arttıkça çalışma grubuna adanmışlıklarının da arttığını göstermektedir.

Boş zaman, çok çalışma, zamanı kullanma, işe odaklanma, etik, yaş, eğitim düzeyi, öğretmenlik mesleğinde geçen hizmet süresi, okulda geçen hizmet süresi değişkenleri birlikte, çalışma grubuna adanma boyutundaki toplam varyansın yaklaşık % 13'ünü açıklamaktadır ($R^2 = .123$, $p < .01$). Modelin geçerliğini test etmek için yapılan ANOVA testinde $F = 9.65$, $p = 0.000$ değerleri elde edilmiştir. Bu değerlerle modelin $p < .01$ düzeyinde anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır.

Model 1'de yer alan bağımsız değişkenlerin, çalışma grubuna adanma boyutunu yordama gücünü test etmek üzere, standardize edilmiş Regresyon katsayıları (β) ve anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları tablo 1'de gösterilmiştir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçlarına göre, boş zaman, işe odaklanma, okulda geçen hizmet süresi ($p < .01$), etik bağımsız değişkeni ($p < .05$) çalışma grubuna adanma boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcı oldukları görülmektedir.

Tablo 1 Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Çalışma Grubuna Adanmayı Etkileyen Kişisel Özellikler ile Çokboyutlu İş Etiği Boyutları Regresyon Katsayıları (β) ve t-Testi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	β	p	İkili r	Kısmi r
Kişisel Özellikler ve Çokboyutlu İş Etiği Boyutları						
Boş Zaman	-9,964	,034	-,122	,004**	-,123	-,115
Çok Çalışma	5,917	,047	,062	,206	,054	,050
Zamanı Kullanma	4,508	,047	,047	,342	,041	,038
İşe Odaklanma	,307	,050	,298	,000**	,256	,246
Etik	-,137	,064	-,108	,034*	-,091	-,085
Yaş	-7,754	,057	-,098	,174	-,058	-,054
Eğitim Düzeyi	-5,824	,045	-,068	,192	-,056	-,052
Öğretmenlik mesleğinde geçen hizmet süresi	4,692	,033	,110	,151	,061	,057
Okulda geçen hizmet süresi	,109	,036	,148	,002**	,130	,122
$R^2 = .123$	$F = 9.65$	$p = .000$				

** $p < .01$ tek yönlü, * $p < .05$ tek yönlü

Cinsiyet: Kadın ve erkek öğretmenlerin çalışma grubuna adanmışlıklarının arttıkça işe odaklanmalarının arttığı; diğer taraftan çalışma grubuna adanan buna bağlı olarak da işe odaklanması artan öğretmenlerin boş zaman isteğinin azaldığı saptanmıştır. Aynı zamanda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden farklı olarak okulda geçen hizmet sürelerinin arttıkça çalışma grubuna adanmalarının arttığı saptanmıştır. Bu ilişkiler tablo 2 ve tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 2 Kadın Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Çalışma Grubuna Adanmayı Etkileyen Çokboyutlu İş Etiği Boyutları Regresyon Katsayıları (β) ve t-Testi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	β	p	İkili r	Kısmi r
Çokboyutlu İş Etiği Boyutları						
Boş Zaman	-9,964	,034	-,122	,004*	-,123	-,115
İşe Odaklanma	,250	,75	,226	,001**	,199	,193
Okulda geçen süre	3,331	,056	,044	,550	,037	,035
$R^2 = .068$	$F=3,23$	$p = .001$				

**p<.01 tek yönlü, *p<.05 tek yönlü

Tablo 3 Erkek Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Çalışma Grubuna Adanmayı Etkileyen Çokboyutlu İş Etiği Boyutları Regresyon Katsayıları (β) ve t-Testi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	β	p	İkili r	Kısmi r
Çokboyutlu İş Etiği Boyutları						
Boş Zaman	-,205	,043	-,268	,000**	-,278	-,250
İşe Odaklanma	,327	,064	,339	,000**	,297	,269
Okulda geçen süre	,165	,045	,229	,000**	,217	,192
$R^2 = .228$	$F=10,04$	$p = .000$				

**p<.01 tek yönlü, *p<.05 tek yönlü

İşe Adanma

Araştırmada öğretmenlerin işe adanmışlık düzeyleri ile çok çalışma, etik değerleri, zamanı kullanma ve işe odaklanmaları arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Boş zaman, çok çalışma, zamanı kullanma, işe odaklanma, etik, yaş, eğitim düzeyi, öğretmenlik mesleğinde geçen hizmet süresi, okulda geçen hizmet süresi değişkenleri birlikte, işe adanma boyutundaki toplam varyansın yaklaşık % 32'ünü açıklamaktadır ($R^2 = .324$, $p < .01$). Modelin geçerliğini test etmek için yapılan ANOVA testinde $F = 30,691$, $p = 0.000$ değerleri elde edilmiştir. Bu değerlerle modelin $p < .01$ düzeyinde anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır.

Model 1'de yer alan bağımsız değişkenlerin, işe adanma boyutunu yordama gücünü test etmek üzere, standardize edilmiş Regresyon katsayıları (β) ve anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları tablo 4'de gösterilmiştir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçlarına göre, zamanı kullanma, işe odaklanma, etik ($p < .01$), çok çalışma, eğitim düzeyi ($p < .05$) değişkenleri işe adanma boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcı oldukları görülmektedir.

Tablo 4 Öğretmenlerin Görüşlerine Göre İşe Adanmayı Etkileyen Kişisel Özellikler ile Çokboyutlu İş Etiği Boyutları Regresyon Katsayıları (β) ve t-Testi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	β	p	İkili r	Kısmi r
----------------------	---	---------------	---------	---	---------	---------

Kişisel Özellikler ve Çokboyutlu İş Etiği Boyutları						
Boş Zaman	-4,073	,026	-,057	,124	-,066	-,054
Çok Çalışma	8,385	,036	,100	,021*	,099	,081
Zamanı Kullanma	,209	,036	,246	,000**	,239	,201
İşe Odaklanma	,241	,038	,268	,000**	,261	,221
Etik	,152	,050	,136	,002**	,130	,107
Yaş	-1,335	,044	-,002	,976	-,001	-,001
Eğitim Düzeyi	-7,417	,034	-,099	,030	-,092	-,076
Öğretmenlik mesleğinde geçen hizmet süresi	-1,225	,025	-,033	,627	-,021	-,017
Okulda geçen hizmet süresi	-2,496	,027	-,004	,927	-,004	-,003
$R^2 = ,324$	$F = 30,691$	$p = .000$				

**p<.01 tek yönlü, *p<.05 tek yönlü

Cinsiyet

Araştırmada kadın öğretmenlerin işe adanmışlık düzeylerinin arttıkça çok çalışma, zamanı kullanma ve işe odaklanmalarının arttığı saptanmıştır. Bunun yanı sıra araştırma bulguları erkek öğretmenlerin işe adanmışlıklarının arttıkça sadece zamanı kullanma ve işe odaklanmalarının arttığını göstermektedir. Bu ilişkiler tablo 5 ve tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 5 Kadın Öğretmenlerin Görüşlerine Göre İşe Adanmayı Etkileyen Çokboyutlu İş Etiği Boyutları Regresyon Katsayıları (β) ve t-Testi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	β	p	İkili r	Kısmi r
Çokboyutlu İş Etiği Boyutları						
Çok Çalışma	,175	,052	,211	,001**	,200	,174
Zamanı Kullanma	,213	,054	,255	,000**	,233	,204
İşe Odaklanma	,177	,058	,181	,003**	,181	,157
R ² = ,250	F= 12,771	p = .000*				

**p<.01 tek yönlü *p<.05 tek yönlü

Tablo 6 Erkek Öğretmenlerin Görüşlerine Göre İşe Adanmayı Etkileyen Çokboyutlu İş Etiği Boyutları Regresyon Katsayıları (β) ve t-Testi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	β	p	İkili r	Kısmi r
Çokboyutlu İş Etiği Boyutları						
Çok Çalışma	6,031	,047	,072	,199	,078	,061
Zamanı Kullanma	,245	,047	,284	,000**	,302	,245
İşe Odaklanma	,349	,048	,417	,000**	,404	,342
R ² = ,385	F= 22,677	p = .000				

**p<.01 tek yönlü, *p<.05 tek yönlü

Mesleğe Adanma

Araştırmada öğretmenlerin mesleğe adanmışlık düzeyleri çok çalışma, etik, zamanı kullanma ve işe odaklanmaları arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin mesleğe adanmışlık düzeyleri ile yaş ve eğitim düzeyleri arasında negatif anlamlı ilişki bulunmuştur. Eğitim düzeyi artan bir bireyin doğal olarak beklentisi de artar. Bunun sonucu olarak da eğitim düzeyi düşük olan birey için yeterli olan bir durum eğitim düzeyi yüksek olan birey için yeterli olmayabilir. Bu nedenle eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin mesleğe adanmışlık düzeylerinin düşük olması anlamlı görünmektedir.

Boş zaman, çok çalışma, zamanı kullanma, işe odaklanma, etik, yaş, eğitim düzeyi, öğretmenlik mesleğinde geçen hizmet süresi, okulda geçen hizmet süresi değişkenleri birlikte, mesleğe adanma boyutundaki toplam varyansın yaklaşık % 32'sini açıklamaktadır (R² = .315, p<.01). Modelin geçerliğini test etmek için yapılan ANOVA testinde F= 33, 254, p=0.00 değerleri elde edilmiştir. Bu değerlerle modelin p<.01 düzeyinde anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır.

Model 1'de yer alan bağımsız değişkenlerin, mesleğe adanma boyutunu yordama gücünü test etmek üzere, standardize edilmiş Regresyon katsayıları (β) ve anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları tablo 7'de gösterilmiştir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçlarına göre, çok çalışma, zamanı kullanma, işe odaklanma, etik, eğitim düzeyi (p<.01), yaş (p<.05) değişkenleri mesleğe adanma boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcı oldukları görülmektedir.

Tablo 7 Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Mesleğe Adanmayı Etkileyen Kişisel Özellikler ile Çokboyutlu İş Etiği Boyutları Regresyon Katsayıları (β) ve t-Testi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	β	p	İkili r	Kısmi r
----------------------	---	---------------	---------	---	---------	---------

Kişisel Özellikler ve Çokboyutlu İş Etiği Boyutları						
Boş Zaman	4,693	,033	,052	,157	,060	,050
Çok Çalışma	,217	,044	,204	,000**	,208	,174
Zamanı Kullanma	,175	,044	,162	,000**	,165	,137
İşe Odaklanma	,374	,047	,324	,000**	,318	,276
Etik	,152	,050	,136	,002**	,130	,107
Yaş	-,139	,055	-,156	,012*	-,106	-,088
Eğitim Düzeyi	-,124	,044	-,127	,005**	-,119	-,099
Öğretmenlik mesleğinde geçen hizmet süresi	3,181	,032	,066	,320	,042	,035
Okulda geçen hizmet süresi	8,921	,035	,011	,799	,011	,009
R ² = ,315	F= 33,254	p = .000				

**p<.01 tek yönlü, *p<.05 tek yönlü

Cinsiyet: Araştırma bulgularına göre erkek öğretmenlerden farklı olarak kadın öğretmenlerin mesleğe adanmışlık düzeyleri arttıkça boş zaman istekleri artmaktadır. Bu ilişkiler tablo 8 ve tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 8 Kadın Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Mesleğe Adanmayı Etkileyen Çokboyutlu İş Etiği Boyutları Regresyon Katsayıları (β) ve t-Testi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	β	p	İkili r	Kısmi r
Çokboyutlu İş Etiği Boyutları						
Boş Zaman	,106	,050	,119	,034*	,127	,113
Çok Çalışma	,176	,060	,185	,004**	,173	,155
Zamanı Kullanma	,149	,063	,154	,019*	,141	,125
İşe Odaklanma	,247	,068	,220	,000**	,212	,191
$R^2 = ,201$	$F = 9,983$	$p = .000$				

**p<.01 tek yönlü, *p<.05 tek yönlü

Tablo 9 Erkek Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Mesleğe Adanmayı Etkileyen Çokboyutlu İş Etiği Boyutları Regresyon Katsayıları (β) ve t-Testi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	β	p	İkili r	Kısmi r
Çokboyutlu İş Etiği Boyutları						
Boş Zaman	,106	,050	,119	,791	-,016	-,012
Çok Çalışma	,176	,060	,185	,000*	,254	,199
Zamanı Kullanma	,149	,063	,154	,001*	,193	,149
İşe Odaklanma	,247	,068	,220	,000*	,394	,325
$R^2 = ,409$	$F = 24,67$	$p = .000$				

**p<.01 tek yönlü, *p<.05 tek yönlü

Yaş: Araştırma bulguları, öğretmenlerin yaşları ile mesleğe adanmışlık düzeyleri arasında negatif anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Buna göre öğretmenlerin yaşları arttıkça mesleğe adanmışlık düzeyleri azalmaktadır

Okula Adanmışlık

Araştırmada öğretmenlerin okula adanmışlıkları ile çok çalışma ve işe odaklanmaları arasında doğru orantılı anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra öğretmenlerin okula adanmışlıkları ile boş zaman arasında ters orantılı ilişki bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin okula adanmışlıkları arttıkça boş zaman istekleri, azalmaktadır.

Boş zaman, çok çalışma, zamanı kullanma, işe odaklanma, yaş, eğitim düzeyi, öğretmenlik mesleğinde geçen hizmet süresi, okulda geçen hizmet süresi değişkenleri birlikte, okula adanma boyutundaki toplam varyansın yaklaşık % 12'sini açıklamaktadır ($R^2 = .123$, $p < .01$). Modelin geçerliğini test etmek için yapılan ANOVA testinde $F = 10,846$, $p = 0.000$ değerleri elde edilmiştir. Bu değerlerle modelin $p < .01$ düzeyinde anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır.

Model 1'de yer alan bağımsız değişkenlerin, okula adanma boyutunu yordama gücünü test etmek üzere, standardize edilmiş Regresyon katsayıları (β) ve anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları tablo 10'da gösterilmiştir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçlarına göre, boş zaman, zamanı kullanma, yaş ($p < .01$), çok çalışma ($p < .05$) değişkenleri okula adanma boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcı oldukları görülmektedir.

Tablo 10 Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okula Adanmayı Etkileyen Kişisel Özellikler ile Çokboyutlu İş Etiği Boyutları Regresyon Katsayıları (β) ve t-Testi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	β	P	İkili r	Kısmi r
Kişisel Özellikler ve Çokboyutlu İş Etiği Boyutları						
Boş Zaman	-9,061	,045	-,084	,000**	,085	,080
Çok Çalışma	,196	,059	,154	,044*	,140	,132
Zamanı Kullanma	,104	,060	,081	,001**	,073	,068
İşe Odaklanma	-252	,064	,184	,085	,166	,156
Yaş	-,117	,075	,110	,000**	,066	,062
Eğitim Düzeyi	-,110	,059	-,096	,120	-,079	-,073
Öğretmenlik mesleğinde geçen hizmet süresi	-1,780	,043	-,031	,064	-,017	-,016
Okulda geçen hizmet süresi	3,506	,047	,036	,681	,032	,030
R ² = ,123	F= 10,846	p = .000				

**p<.01 tek yönlü, *p<.05 tek yönlü

Cinsiyet: Araştırma bulgularına göre kadın öğretmenlerin okula adanmışlığı ile çok çalışmaları arasında pozitif anlamlı bir ilişki vardır. Bunun yanı sıra erkek öğretmenlerin okula adanmışlıkları ile çok çalışma ve işe odaklanmaları arasında doğru orantılı, okula adanmışlıkları ile boş zaman arasında negatif anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır Bu ilişkiler tablo 11 ve tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 11 Kadın Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okula Adanmayı Etkileyen Çokboyutlu İş Etiği Boyutları Regresyon Katsayıları (β) ve t-Testi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	β	p	İkili r	Kısmi r
Çokboyutlu İş Etiği Boyutları						
Boş Zaman	8,582	,072	,070	,234	,072	,067
Çok Çalışma	,208	,087	,159	,017*	,143	,133
İşe Odaklanma	,177	,099	,115	,075	,107	,100
R ² = ,117	F= 5,71	p = .000				

**p<.01 tek yönlü, *p<.05 tek yönlü

Tablo 12 Erkek Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okula Adanmayı Etkileyen Çokboyutlu İş Etiği Boyutları Regresyon Katsayıları (β) ve t-Testi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	β	p	İkili r	Kısmi r
Çokboyutlu İş Etiği Boyutları						
Boş Zaman	-,208	,055	-,217	,000**	-,224	-,207
Çok Çalışma	,199	,079	,163	,013*	,152	,138□
İşe Odaklanma	,320	,082	,26	,000**	,233	,216
R ² = ,167	F= 7,93	p = .000				

**p<.01 tek yönlü, *p<.05 tek yönlü

Sonuç

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara bakıldığında, genelde öğretmenlerin okula, işe, mesleğe ve çalışma grubuna adanmalarının yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Diğer taraftan, çokboyutlu iş etiği açısından, öğretmenlerin çok çalışmaya, işe odaklanmaya, zamanı etkili ve verimli kullanmaya, çalışmayı ve verimliliği olumlu yönde etkileyecek etik değerlere önem verdikleri gözlenmektedir. Ayrıca öğretmenler, kendilerine çalışma ortamında gereğinden fazla boş zaman yaratılmasına yönelik anlayışı benimsememektedirler.

Çokboyutlu örgütsel adanmışlıkla çokboyutlu iş etiği arasında doğru orantılı anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Buna göre, öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin artırılmasında çokboyutlu iş etiğinin ya da öğretmenlerin mesleği, okulun amaçları, işin yapısıyla örtüşebilen etik değerlere sahip olmalarının, örgütsel adanmışlığı arttırdığı ileri sürülebilir.

Öğretmenlerin yaş, eğitim düzeyi ve okulda geçen hizmet süresi gibi özelliklerinin örgütsel adanmışlıklarını ve iş etiğini etkilediği bulunmuştur. Buna göre, öğretmenlerin yaşı, mesleğe adanma ile ters orantılı, okula adanma ile doğru orantılı ilişki içerisinde. Öğretmenlerin eğitim düzeyi ise mesleğe adanma ile ters orantılı ilişki içerisinde.

Okulda geçen hizmet süresi, çalışma grubu ile doğru orantılı ilişki içerisinde olup, cinsiyet açısından ise yalnızca erkek öğretmenlerin okulda geçen hizmet süresi arttıkça, çalışma grubuna adanmaları azalmaktadır.

Sonuç olarak, öğretmenlerin okula, işe, çalışma grubuna ve mesleğe adanmışlıklarının artırılabilmesi, büyük ölçüde öğretmenlerin beklentilerine uygun bir çalışma ortamının yaratılmasına; çok çalışmayı destekleyen, zamanın verimli kullanılmasını ön plana çıkaran bir etik anlayışın geliştirilmesine bağlıdır.

Kaynakça

- Celep, C. (2000) *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Drucker, P. (1998). *Yeni Gerçekler*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Ankara
- Grace, Gerald. (2000). Research And The Challenges of Contemporary School Leadership: The Contribution Of Critical Scholarship, *British Journal of Educational Studies*, 48, 3 <http://www.eric.ed.gov/searchdb/index.html>
- Greenfield, Jr. (1991). Rationale Methods to Articulate Ethics and Administrator Training. *Educational Administration Quarterly*, 27, 2
- Lashway, L. (1996). *Ethical Leadership*. ERIC Digest, Number 107 <http://www.eric.ed.gov/searchdb/index.html>
- Mccurdy, David B. (1998). Creating an Ethical Organization. *Generations*, 22,3. <http://EBSCOhost2.htm>
- Morrow, P.C. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. Greenwich, CT: JAI.
- Mowday, R.T., Steers, R., ve Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Pehlivan, İ. (1998). *Yönetmel Mesleki Örgütsel Etik*, Pegem, Ankara
- Pieper, A. (1999). *Etiğe Giriş*, Çeviren: V. Ataymen-G. Sezer. Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Şimşek, B. (1999). Yöneticilerin Çalışanlara Karşı İş Etiğine Yönelik Değerlerin Tesbit ve Analizine İlişkin Bir Çalışma, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir.
- Thiroux, J. (1998). *Ethics Theory and Practise*, R.R. Donneley& Sons Company, New Jersey

- Uzkesici, N. (2003). Örgütlerde Etik Yönetimi-Örgütlerde Etik Kalitesinin Yönetimine Geçiş. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:5, Sayı:2
- Walle, A.H. (1995). Business Ethics and Tourism:From Micro to Macro Perspectives, *Tourism Management*, 16 (4), 263-268.